

# LA NUEVA ORGANIZACION DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO

**“Las personas van y vienen pero los procesos se quedan” Anónimo**

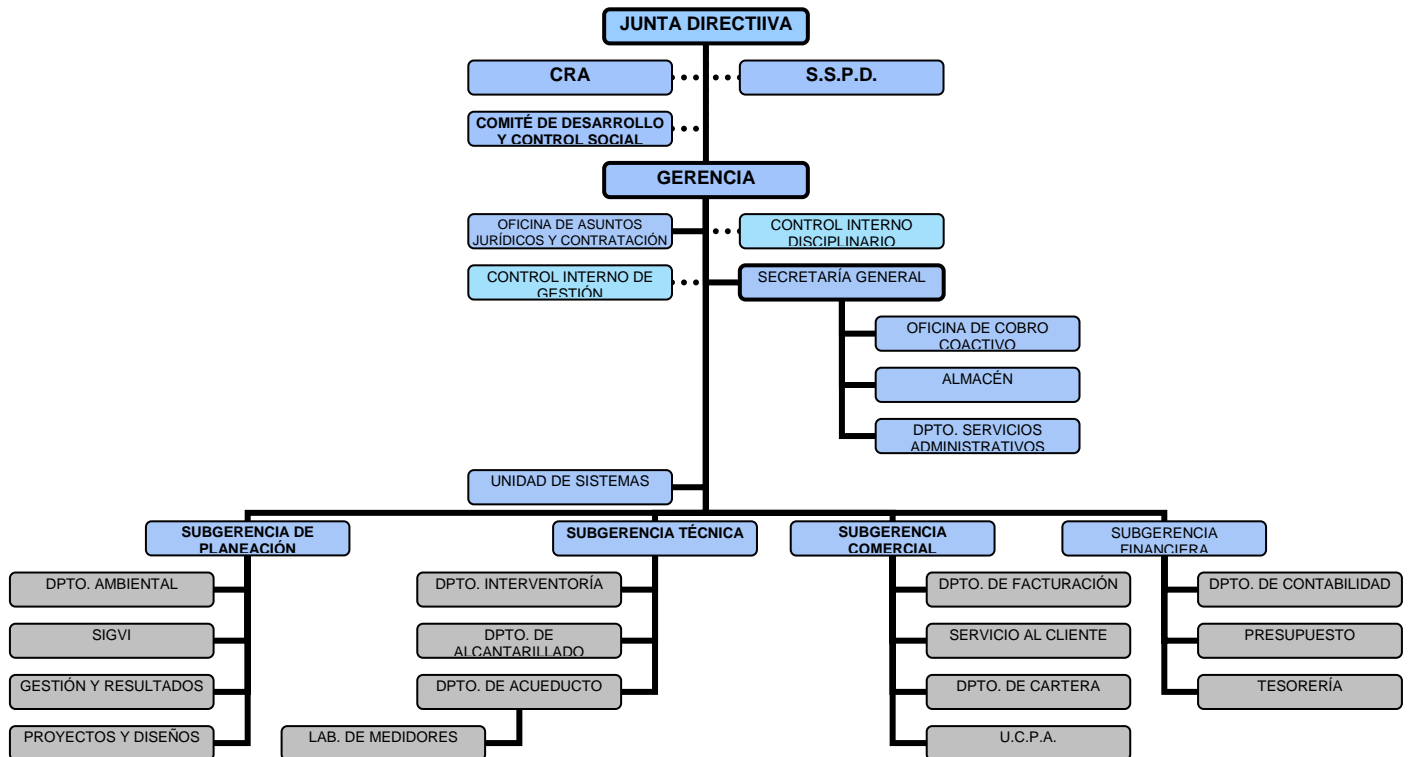
La organización es determinar las actividades y relaciones para el desarrollo de roles en una entidad o empresa; además según Lucas y Valero (1999) nuestra vida gira alrededor de las organizaciones entendidas como grupos de personas con fines comunes, lo cual en un principio se generaba como respuesta a las necesidades básicas, pero debido al paso del tiempo se han vuelto más complejas.

En la actualidad las empresas se ven obligadas a aplicar estrategias, esto se debe al mercado altamente competitivo, por ello se deben estar pendiente de los cambios que se generan en el entorno empresarial y aplicar nuevas tendencias organizacionales para el mejoramiento del producto o servicio, generando una nueva imagen institucional, fortaleciéndose la firma para el cumplimiento de una excelente labor.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio, viene en un proceso de fortalecimiento, por medio del proceso administrativo, que es planear, organizar, dirigir, y controlar; pero vamos hacer énfasis en la organización donde a partir del 2005 se viene estructurando con la creación formal de un organigrama en el que se muestra la creación de roles para el desarrollo de las funciones claves en este tipo de entidades, se evidencia la creación de diferentes departamentos como el de subgerencia técnica en el cual se

divide en sus principales servicios como acueducto, alcantarillado, interventoría, la unidad de control y perdida de agua, también la subgerencia comercial y por ultimo se crea una unidad estratégica de planeacion.

En el 2007, se hace necesario el cambio de un organigrama y fortalecer el manual de funciones debido a la creación de nuevas políticas nacionales en el manejo de agua y alcantarillado, en la nueva organización se ve una departamentalización funcional basada en el reflejo lógico de funciones, manteniéndose el poder y prestigio de las funciones principales, se cuenta con herramientas para el control desde la cima de la organización; a continuación el nuevo organigrama:



En el organigrama, se crea un nuevo departamento que es la subgerencia de planeación es la encargada garantizar la proyección de la empresa a través de la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional, estableciendo e implementando la Plataforma Estratégica, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema Único de Información, Sistema de Información Georeferencial de Villavicencio, Norma Técnica de Calidad Gestión Pública 1000:2004, adoptando los manuales, planes, programas y proyectos en el marco de la Misión y Visión de la Empresa.

En el gráfico observamos una organización de tramos estrechos, que permite una comunicación directa entre subordinados y superiores, control estricto, pero se desarrollan desventajas como excesiva distancia entre el nivel más alto y más bajo, también los superiores tienden a involucrarse demasiado en el trabajo de los subordinados; sin embargo para el desarrollo de un buen clima organizacional en este tipo de tramo dependerá de la habilidad del administrador para sobrellevar cualquier inconveniente que suceda en la compañía.

Podemos ver una organización formal, donde se percibe relaciones de comunicación en los cuales se encuentran memorandos, oficios, y otros medios escritos; también conductos regulares donde se describe quien reporta a quien, donde la jerarquía es indicada por las líneas verticales, donde se relaciona con el número de empleados reportando a un supervisor por eso cuando el tramo de control es bajo, la jerarquía tiende a ser alta y cuando el tramo de control es amplio, la jerarquía de autoridad es baja.

Podemos estudiar la complejidad la cual va de acuerdo con el número de actividades o subsistemas dentro de la organización. La complejidad vertical es el número de niveles jerárquicos; que en este organigrama se nota cuatro niveles de jerarquía. La complejidad horizontal es el número de funciones o departamentos que existen horizontalmente a lo largo de la organización, en el organigrama encontramos cuatro departamentos. La complejidad espacial es el número de unidades geográficas.

La organización informal emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal, en la empresa es evidente este tipo de organización donde la posición social y el prestigio de cada miembro están determinados, más por su participación e integración en la vida de grupo que por su posición y prestigio dentro de la organización formal.

En la especialización que es el grado el cual las tareas organizacionales son subdivididas en funciones separadas. Si la especialización es extensiva, cada empleado desarrolla solamente un rango angosto de tareas. Si la especialización es baja, los empleados desarrollan un amplio rango de tareas en sus trabajos. La especialización algunas veces se refiere a la división del trabajo. La empresa maneja la especialización dependiendo del cargo dentro de la organización.

Dentro del profesionalismo que es el nivel formal de educación y entrenamiento de empleados. El profesionalismo es considerado alto, cuando los empleados requieren periodos largos de entrenamiento para mantener los trabajos en la organización. El profesionalismo es generalmente medido por el número de años de educación de los

empleados el cual podría ser tan alto como veinte en una práctica médica y menos de diez en una compañía de construcción. El profesionalismo depende del nivel en el cual se encuentra el empleado y las diferentes funciones que le sean asignadas.

La Centralización se refiere al nivel jerárquico que tiene una autoridad para tomar una decisión. Cuando la toma de decisiones es mantenida en el nivel superior, la organización es centralizada. En la empresa las decisiones mas importantes son tomadas por medio de la junta directiva expuestas por el gerente el cual es el encargado de liderar los procesos estratégicos enfocados al cumplimiento de la misión. A veces hay decisiones en las cuales es mejor que la desempeñen los niveles mas bajos por estar mas cerca de la situación que se presenta. Decisiones organizacionales que podrían ser centralizadas o descentralizadas incluyen compra de equipos, establecimiento de objetivos, selección de suministros, establecimiento de precios, contratación de personal y el establecimiento de los territorios de mercadeo.

Es de resaltar el artículo tercero denominado introducción de la resolución de gerencia No. 593 del 2007:

“Manual Específico de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos Mínimos para Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P., es un instrumento de trabajo necesario para normalizar y precisar las funciones del personal que conforma la estructura organizativa de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio E.S.P, ya que delimita las responsabilidades y logra mediante su implementación la correspondencia funcional entre cargos y estructuras; se constituye en un instrumento de comunicación y en un cuerpo

sistemático conteniendo la descripción de las actividades desarrolladas por cada funcionario que labora dentro de la misma.

Siendo una herramienta de trabajo que contiene el conjunto de normas y tareas que desarrolla el personal en sus labores cotidianas es diseñado técnicamente tomando como base los respectivos procedimientos, sistemas, normas y actividades, que resumen el establecimiento de guías y orientaciones sin interferir en las capacidades intelectuales, ni en la autonomía propia e independencia mental o profesional de cada uno de los funcionarios; tomando como explicación las funciones asignadas de acuerdo a la naturaleza del cargo.

Los funcionarios podrán tomar las decisiones más acertadas, apoyados por las directrices superiores y estableciendo con claridad obligaciones, responsabilidades y deberes, de cada uno de los cargos, estas están contenidas dentro del mismo manual con el fin de lograr un trabajo armónico, eficiente y acorde con los requerimientos funcionales de cada cargo.

Para efectos del óptimo funcionamiento de la entidad y con el fin de dar normal cumplimiento a la normalización vigente se realiza el ajuste del manual específico de funciones de competencias laborales de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Villavicencio ESP, incluyendo los siguientes aspectos:

- La identificación del propósito principal o razón de ser del empleo, que es la misión o el objeto del empleo que explica la necesidad de existencia del mismo dentro de la estructura de procesos y misión encomendados al área a la cual pertenece.
- Las competencias comunes y las comportamentales que se han definido por cada nivel jerárquico de empleo.
- Las competencias funcionales de los empleos.
- Los requisitos de estudio y experiencia.”

El desarrollo de un Manual de funciones es de importancia para lograr los objetivos de la empresa, donde se especifican las labores y funciones de cada cargo; pero debemos analizar que el desarrollo de estas depende la habilidad de cada persona que al momento de desarrollando su actividad lo haga de manera eficiente y con gran eficacia generando un mayor rendimiento de su trabajo.

La cultura de la organización es el fundamento de un conjunto de valores claves, creencias, entendimientos y normas que comparten los empleados. Estos valores pueden pertenecer al comportamiento ético, compromiso de los empleados, eficiencia o servicio al cliente y ellos proveen el aglutinante para mantener unidos a los miembros de la organización. La cultura de la organización no está escrita pero puede ser observada por sus historias, ceremonias y formas de actuar en el convivir diario.

Para finalizar, la empresa de ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO, se postula como una de las mejores empresas a nivel local, regional y con postulación a nivel nacional siempre y cuando se mantenga con una organización sólida en el que

cada empleado sienta la cultura organizacional como propia, se desarrollen los trabajos con responsabilidad dando cumplimiento así a los usuarios; basándose mas por el bien común que el propio con muestras de liderazgo por parte de sus directivos enfocados en la misión y visión de la empresa.

## **BIBLIOGRAFIA**

**TEORIA DE LA ORGANIZACIÓN** CARLOS HERNAN PEREZ.

**ORGANIZACIÓN HORIZONTAL** CATEDRA VIRTUAL DE PENSAMIENTO EMPRESARIAL SENA.

**TENDENCIAS ORGANIZACIONALES.**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA NO. 593 DEL 2007** DE LA EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE VILLAVICENCIO.

